

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

**FADLILAH FITHRI
NPM.1411030160**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas–Tugas dan Memenuhi Syarat–syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I
Pembimbing II

: Dr. H. Subandi, MM
: Nurul Hidayah, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2018 M**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat ; Jl.Letkol.H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**:HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: FADLILAH FITHRI

NPM

: 1411030160

Jurusan

: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas

: Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Subandi, MM

NIP. 196308081993121002

Pembimbing II

Nurul Hidayah, M.Pd

NIP. 197805052011012006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG”**

Disusun oleh **FADLILAH FITHRI**, NPM **1411030160**, Jurusan Manajemen

Pendidikan Islam, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal:

Kamis/ 27 September 2018 pukul 15.30 s/d 17.30 WIB di Ruang Sidang II Jurusan

MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

Sekretaris : Indarto, M.Sc

Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM

Pembimbing II : Nurul Hidayah, M.Pd

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

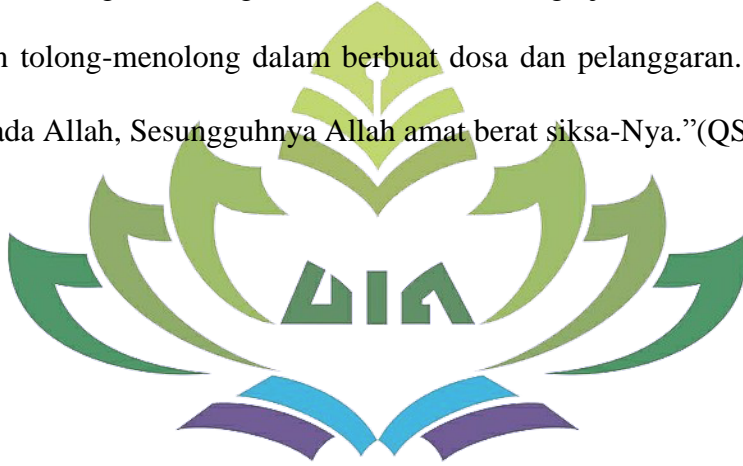
Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001

MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya:

“...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”(QS. Al Maidah: 2)¹



¹Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya Al-Jumanatul 'Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur*, (Bandung: CV Penerbit J-art, 2005) h. 106.

PERSEMBAHAN

Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya, melainkan sangat membutuhkan bimbingan bantuan dari pihak-pihak lain. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih dan mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibunda Nurhayati dan Ayahanda Tadjuddin yang selalu menjadi penyemangat pertama dan utama dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Kakak saya Syazali Musthofa dan adik saya Dian Pertiwi, dengan penuh ketulusan dan keikhlasan hati memberikan bimbingan dan dorongan serta pengorbanan moril maupun materiil tak terhitung kepada penulis selama dalam menuntut ilmu.
3. Paman, bibi, nenek, saudara-saudara sepupu yang ikut memberikan semangat kepada penulis.
4. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu saya banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama FADLILAH FITHRI, dilahirkan di Provinsi Lampung tepatnya di Desa Hatta pada tanggal 05 Juni 1991 Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan, anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Tadjuddin dan Ibu Nurhayati.

Sebelum masuk ke jenjang perguruan tinggi, penulis mengenyam pendidikan formal maupun non formal, pendidikan formal terdiri dari tingkat dasar di SD Negeri Hatta, Lampung Selatan lulus pada tahun 2003, kemudian masuk ke jenjang Sekolah Menengah Pertama, di SMP Negeri 1 Penengahan, Lampung Selatan dan lulus pada tahun 2006, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Kalianda, Lampung Selatan dan dapat menyelesaikan studi pada tahun 2019. Pada tahun 2014 penulis memasuki jenjang pendidikan perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada fakultas Tarbiyah jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Adapun penulis pernah menjalani pendidikan Non Formal di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Desa hatta Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti kegiatan kemahasiswaan yaitu menjadi Anggota HMJ MPI Tahun 2015.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan pencipta alam yang telah melimpahkan Rahmat-Nya kepada penulis khususnya dan kepada umat manusia pada umumnya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini yang berjudul HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG, sekalipun masih jauh dari kesempurnaan yang sebenarnya, untuk memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana dalam bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung. Shalawat teriring salam penulis haturkan kepada uswah hasanah kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, tabi'in, dan kepada seluruh umatnya yang senantiasa istiqomah dalam mempelajari, mengamalkan dan mendakwahkan Islam hingga akhir zaman kelak.

Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya, melainkan sangat membutuhkan bimbingan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Chairul Anwar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

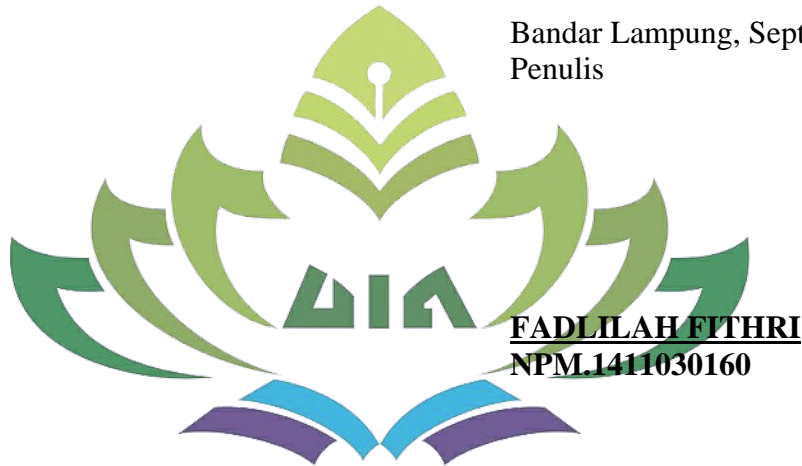
3. Bapak Dr. H. Subandi, M.M, selaku pembimbing I yang telah memberikan masukan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Nurul Hidayah, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan dan saran-saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu Dosen/Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka penulisan skripsi ini.
6. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, guru-guru, Staff dan Keluarga Besar MTs Negeri 1 Bandar Lampung yang telah mengizinkan dan memberi dukungan kepada penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
7. Kepala Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan keguruan serta Kepala Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung, serta staf karyawan, penulis ungkapkan terima kasih atas waktu, fasilitas dan layanannya dalam rangka mencari referensi untuk menunjang terselesaikannya skripsi ini.
8. Guru-guru sekolah SD sampai SMK dan guru ngaji yang telah berjasa memberikan ilmu pengetahuan.
9. Sahabat-sahabatku “INI KITA” Dian Pertiwi, Melinda Refitawari, Anis Yasinta, Nisa Hasanah, dan Kemina, dimana kita saling memotivasi selama dalam menuntut ilmu.
10. Sahabat satu atap Kosan Pelangi yang tergabung dalam “The Rainbow” Dian, Anda Reza, Mbak Kinan, Eren, teteh Aisyah, Epi, Imro, Ani, Ninda, Putri,

Devi, Lia, Yana, Tifah, Titin, Lina, Yunita, Lia Tek, Mila Tek, Eka, Hasna, Nisa, Wulan, Septi, Asih, Yuyun, Ira, Gesti yang juga ikut memberikan semangat setiap hari kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

11. Teman-teman MPI kelas C angkatan 2014, Adea, Mimin, Mumut, Menik, Cela, Hafidah, Mawo', Ilyas, Fadli, Febri, angga, Maya, Rona, Desi², Tiara, Suhainee, Ana, Mila dan para *Boys* yang lain, yang tidak segan memberikan bantuan dan dukungannya, baik moril maupun materiil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman KKN yang tetap eksis Nuy, Didiw dan Mumuk serta teman-teman PPL yang ikut memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Teman-teman Seperjuangan di dunia kerja sebelum memasuki dunia perkuliahan yang memberikan semangat dalam menuntut ilmu.
14. Sahabat sepermainan di kampung halaman, Efa Rahama M, Dewi Saktia, Eria Puspita R, Yuli Rete', Digna, dan warga Desa Hatta yang ikut memberikan semangat dan motivasi.
15. Kepada rekan-rekan seperjuangan dan kakak tingkat yang tidak bisa saya sebut satu-persatu, semoga ukhuwah kita tetap terjaga
16. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunannya bagi hamba-hamba yang telah melakukan yang terbaik kepada sesamanya. Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi orang lain.

Bandar Lampung, September 2018
Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kinerja Guru	11
1. Pengertian Kinerja	11
2. Pengertian Kinerja Guru	12
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	13
4. Indikator Kinerja Guru	13
a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	15
b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	16
c. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran.....	17
d. Hubungan antar Pribadi	18
B. Budaya Organisasi	19
1. Pengertian Budaya	19
2. Pengertian Organisasi	21
3. Pengertian Budaya Organisasi.....	22
4. Karakteristik Budaya Organisasi	24
5. Fungsi Budaya Organisasi	26
6. Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	27
C. Penelitian Yang Relevan	29
D. Kerangka Berfikir.....	30
E. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Metode Penelitian	33
1. Rancangan Penelitian	34
2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3. Teknik Pengumpulan Data	36
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	38
C. Uji Instrumen Penelitian	41
D. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Persyaratan Analisis	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Linearitas	45
2. Uji Hipotesis	45
 BAB IV Penyajian Data Lapangan dan Analisis Data	 47
A. Profil MTs Negeri 1 Bandar Lampung	47
1. Sejarah.....	47
2. Visi dan Misi MTs Negeri 1 Bandar Lampung.....	50
3. Kepala Madrasah.....	52
4. Sarana dan Prasarana	53
5. Pendidik	54
6. Peserta Didik.....	57
B. Analisis Data	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas	65
3. Uji Normalitas.....	68
4. Uji Linearitas.....	69
5. Uji Hipotesis	70
6. Pembahasan.....	75
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Absen Harian Otomatis Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.....	8
Tabel 3.1	Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert	40
Tabel 4.1	Sarana dan prasarana MTs Negeri 1 Bandar Lampung	53
Tabel 4.2	Pendidik yang berada MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilihat dari jenis kelamin.....	55
Tabel 4.3	Pendidik yang berada di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilihat dari latar belakang pendidikannya	55
Tabel 4.4	Pendidik yang berada di MTs N 1 Bandar Lampung dilihat dari status Kepegawaian.....	56
Tabel 4.5	Pendidik yang berada di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilihat dari mata pelajaran yang diajarkan	56
Tabel 4.6	Data Siswa Kelas VII MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran. 2017/2018	57
Tabel 4.7	Data Siswa Kelas VIII MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran. 2017/2018	58
Tabel 4.8	Data Siswa Kelas IX MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran. 2017/2018	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen (Angket) Variabel Budaya Organisasi	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen (Angket) Variabel Kinerja Guru.	61
Tabel 4.11	Rangkuman Hasil Uji Coba Validitas Instrumen (Angket) Penelitian..	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Perubahan Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Perubahan Variabel Kinerja Guru.....	64
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen (Angket) Penelitian	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Perubahan Budaya Organisasi	66
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Perubahan Kinerja Guru.....	67
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.18	Hasil Uji Linearitas	69
Tabel 4.19	Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	70
Tabel 4.20	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	71
Tabel 4.21	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Uji Coba Responden tentang Budaya Organisasi
- Lampiran 4 Hasil Uji Coba Responden tentang Kinerja Guru
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Uji Coba
- Lampiran 7 Hasil Responden tentang Budaya Organisasi
- Lampiran 8 Hasil Responden tentang Kinerja Guru
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Perubahan
- Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Perubahan
- Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 12 Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 13 Hasil Uji Analisis Korelasi *Product Moment*
- Lampiran 14 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana
- Lampiran 15 Tabel r dan Tabel t
- Lampiran 16 Absen Harian Otomatis Pendidik MTs Negeri 1 Bandar Lampung tahun 2018
- Lampiran 17 Pengesahan Seminar
- Lampiran 18 Surat Izin Penelitian dan Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 19 Dokumentasi Foto Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi.

Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Kecendrungan global yang semakin kompetitif berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Apabila kita tidak mampu merespons pengaruh global akan berdampak pada kesulitan organisasi. Demikian pula kecendrungan pertumbuhan demografis, sosial, ekonomi, dan politik di dalam negeri berpengaruh terhadap kinerja organisasi.¹

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan

¹Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Ed. 2) (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.1.

yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pengawai yang ada di dalamnya.²

Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.³

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi. ketika orang-orang yang membentuk organisasi mewakili budaya yang berbeda-beda, perbedaan mereka dalam nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap merefleksikan multikulturalisme, keanekaragaman muncul dalam suatu komunitas ketika anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu atau lebih dimensi yang penting.

²Elsa Volva Sari, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta", (Tugas Akhir Program Ahli Madya Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), h.1.

³Wibowo, *Op.Cit.*, h. 1.

Budaya organisasi merupakan masalah lingkungan yang penting bagi manajer. Manajer harus paham bahwa budaya adalah suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik organisasi mereka akan bekerja.⁴

Apakah budaya organisasi benar benar ada hubungannya dalam peningkatan kinerja organisasi? banyak literatur manajemen yang menunjukkan organisasi-organisasi besar dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya yang kuat. Ini cukup masuk akal, karena seperti ini akan dengan mudah menyelesaikan banyak persoalan yang mereka hadapi. Ini karena mereka punya landasan untuk bertindak atau memutuskan. Semakin kuat budaya, itu artinya semakin luas dan dalam karyawan memegang nilai-nilai dan asumsi yang yang dominan di organisasi, departemen, unit dan kelompok-kelompok dalam organisasi menganut ini semua.⁵

Sekolah sebagai organisasi sosial merupakan pandangan sekolah sebagai organisasi formal. Pandangan ini akan berimplikasi pada bagaimana memperlakukan/mengelola sekolah. Manajemen organisasi akan diorientasikan pada bagaimana mengkondisikan orang-orang dalam organisasi untuk dapat dinamis, saling tergantung satu sama lain, memiliki hubungan yang dinamis baik internal maupun eksternal, dan beradaptasi dan membentuk budaya organisasi sekolahnya.⁶

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen

⁴Ricky W. Griffin, *Manajemen Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2004), h.183.

⁵Taufiq Amir, *Perilaku Organisasi* (Ed.1) (Jakarta: Kencana, 2017), h.198.

⁶Tim dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011) h.79.

masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam upaya mencapai tujuan dari suatu sekolah, maka perlu personilnya dituntut untuk selalu taat dan patuh kepada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.⁷Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidik/ guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁸

Pendidik menjadi ikon penting dalam dunia pendidikan Islam, sehingga keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencetak peserta didiknya tidak terlepas dari

⁷Amirudin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 (2017).

⁸Uno20th2003ttgsisdiknas.pdf, Diakses tanggal 19 Oktober 2016.

eksistensi pendidik yang memiliki sifat-sifat pendidik yang baik di samping kemampuan skillnya.⁹

Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.¹⁰ Terhadap guru sendiri dengan jelas juga dituliskan dalam salah satu butir Kode Etik yang berbunyi: “Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar-mengajar.”¹¹ Menyadari bahwa guru tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah.¹²

Berawal dari anggapan keliru masyarakat bahwa madrasah adalah lembaga pendidikan yang terbelakang ditinjau dari banyak aspek, diantaranya: aspek SDM, sarana prasarana, kurikulum, input dan output siswa dan pengelolaan kelembagaan madrasah. Anggapan masyarakat ini justru semakin memacu serta menjadi cambuk MTs Negeri 1 Bandar Lampung untuk berbenah sehingga mampu bersaing dengan sekolah-sekolah umum. Terbukti pada awal berdiri, MTs Negeri 1 Bandar

⁹Sukring, “Pendidik dalam Pengembangan Kecerdasan Peserta Didik”, *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, Vol.1 No.1 (Juni 2016), ISSN: 2301-7562.

¹⁰Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Management* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.879-880.

¹¹Soetjipto & Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 51.

¹²Ilmiah Manajemen” (On-Line), tersedia di:
http://ilmiahmanajemen.blogspot.co.id/2008/05/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap_18.html (5 Oktober 2017).

Lampung yang hanya memiliki 75 peserta didik hingga sekarang pada tahun ajaran 2017/ 2018, MTs Negeri 1 Bandar Lampung telah memiliki 991 peserta didik.

Ditambah sejak lahirnya UU No 2 tahun 1989, MTs sudah ditetapkan sebagai SLTP umum berciri khas Agama Islam. Penetapan ini berdampak positif bagi perkembangan madrasah, sebab penetapan ini berimplikasi terhadap penerapan kurikulum. Kurikulum di SLTP sama dengan kurikulum di MTs, dengan pengertian kurikulum yang diterapkan di SLTP wajib diterapkan di MTs. Bahkan di MTs dengan ciri khas tersebut memiliki nilai lebih, diantara kelebihan di MTs pelajaran agama dirinci, yaitu : Qur'an-Hadits, Aqidah Akhlak, Fiqih, Bahasa Arab dan Sejarah Kebudayaan Islam (SKI).

Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung dengan jumlah tenaga pengajar PNS dan non PNS sebanyak 74 guru memiliki visi “Terwujudnya Siswa yang Unggul, Berwawasan Global dan Berakhlakul Karimah”. Untuk mewujudkannya, tidak lepas dari peran besar guru sebagai bagian dari organisasi sekaligus yang berhubungan langsung dengan peserta didik. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang, jika para pengajar atau guru memiliki budaya organisasi yang kuat, maka para guru dapat melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dengan baik dan efektif.

Suasana Islami senantiasa diupayakan semaksimal mungkin untuk dilakukan baik antara Peserta Didik dengan Peserta Didik, Peserta Didik dengan guru/karyawan TU maupun guru dengan guru/ karyawan TU. Suasana Islami ini bisa dilihat lewat perkataan, sentuhan, sikap dan perilaku diantara peserta didik dan guru/karyawan TU. Suasana islami ini juga diciptakan lewat pendengaran dan penglihatan. Namun, hasil observasi di madrasah bahwa masih ada beberapa guru yang dinilai kurang dalam menciptakan budaya organisasi yang aktif dan kondusif. Itu terlihat dengan beberapa guru yang kurang menerapkan suasana Islami atau terkesan “cuek” dengan para peserta didik maupun dengan guru lain. Semua dilakukan hanya sebatas untuk mentransfer ilmu kepada peserta didik tanpa memahami bahwa ada hal lain yang perlu dilakukan demi keberhasilan sebuah organisasi melalui pemahaman sasaran dan kebijakan organisasi itu sendiri.

Pelaksanaan rapat rutin yang kurang berjalan yang seharusnya dilakukan setiap bulan. Pelaksanaan rapat rutin bulanan dilakukan sebagai salah satu upaya pengembangan budaya organisasi sekolah dalam menciptakan suasana keakraban antar guru, kepala sekolah dan staf TU sekaligus dilakukan sebagai sarana evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran dan hal-hal yang berkaitan erat dengan upaya pengembangan organisasi sekolah.

Di sisi lain, kinerja guru yang ditunjukkan oleh para guru ternyata masih belum semuanya maksimal. Hal itu ditunjukkan dengan laporan absen otomatis harian yang menemukan guru-guru yang terlambat datang ke sekolah.

Tabel 1.1

Laporan Absen Harian Otomatis Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung

No	Bulan	Jumlah Pendidik	Normal	Terlambat Hadir	Persentase (%)
1.	Desember	74	74	34	46.95%
2.	Januari	74	74	42	56.76%
3.	Februari	74	74	46	62.16%
4.	Maret	74	74	47	63.51%
5.	April	74	74	44	59.46%
Total Pendidik yang Terlambat Hadir				57.57%	

Sumber: Dokumentasi Absen Harian Otomatis Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

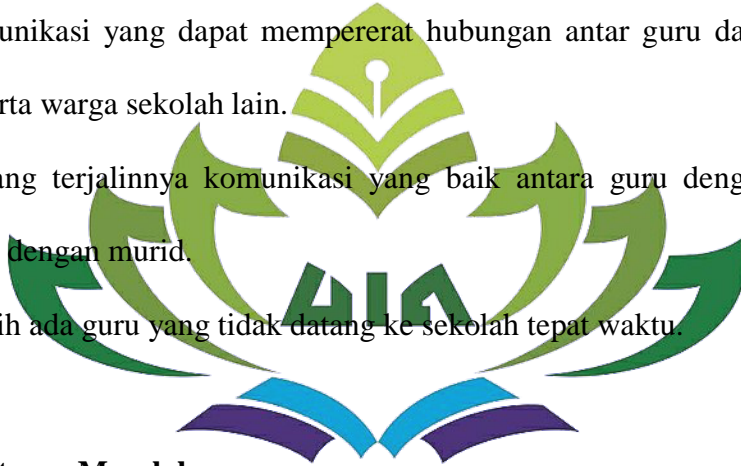
Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu untuk para guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung belum memenuhi kriteria sebagai guru dengan kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari laporan absen menunjukkan keterlambatan guru mencapai 57.57% dalam kurun waktu 5 bulan, mulai dari satu hari hingga ada yang sampai terlambat 24 kali dalam waktu satu bulan.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dengan judul “**Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Negeri Bandar Lampung**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih ada beberapa orang anggota organisasi sekolah yang belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi secara maksimal.
2. Kurang tertib dan terkontrolnya pelaksanaan suatu kegiatan, sebagai contoh pelaksanaan rapat bulanan yang seharusnya menjadi suatu wadah evaluasi dan komunikasi yang dapat mempererat hubungan antar guru dan kepala sekolah beserta warga sekolah lain.
3. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara guru dengan guru maupun guru dengan murid.
4. Masih ada guru yang tidak datang ke sekolah tepat waktu.



C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas dan mengingat batasan masalah yang dimiliki penulis agar penelitian yang akan dilakukan lebih terarah maka penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan pada guru-guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.
2. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka peneliti membuat suatu rumusan masalah yaitu ”Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, gambaran dan wacana mengenai hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru.

2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru, Sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam upaya peningkatan budaya organisasi sekolah khususnya MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Mulyasa menjelaskan kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.¹ Menurut Subroto dalam Sri Purwanti Nasution, kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang efektif antara guru dengan peserta didik yang mencakup segi efektif, kognitif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.²

Dalam Al-Quran surat Az-Zuhuruf ayat 32 Allah SWT berfirman:³

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ
بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya:

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat,

¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2004), h.136.

²Sri Purwanti, "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah: Jurnal Kpendidikan Islam*, Vol. 6 No. 1, (2016).

³Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya Al-Jumanatul 'Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur*, (Bandung: CV Penerbit J-art, 2005) h. 106.

agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az Zuhurf: 32).

2. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 35 tahun 2010 adalah proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.⁴

Menurut Wagiran kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.⁵

Dalam sumber lain disebutkan bahwa kinerja guru adalah sebuah wujud unjuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan.⁶

Dengan demikian kinerja guru berarti proses dan hasil kerja yang dicapai oleh guru berdasarkan standar dan kriteria tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

⁴Febry Zakharia, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 3, Nomor 1, Juli 2014, h.41.

⁵Wagiran, *Kinerja Guru: Teori, Penilaian dan Upaya Peningkatannya Ed.I Cet.1* (Yogyakarta: deepublish, 2013), h. 8.

⁶Hendriansyah Dahlan, <http://www.hendriansyahdiamond.blogspot.co.id/2012/01/pengertian-kinerja-guru.html?m=1> diakses tanggal 19 April 2018.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Gibson dalam Ilyas, untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu⁷:

- a. Faktor individu, yang meliputi: kemampuan daya keterampilan; Latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin;
- b. Faktor organisasi, yang mencakup antara lain: Sumber daya; Kepemimpinan; Imbalan; Struktur; Desain pekerjaan;
- c. Faktor psikologis, yang meliputi: Presepsi; Sikap; Kepribadian; Belajar; Motivasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari luar guru (ekstrinsik). Faktor intrinsik terdiri dari faktor individu dan faktor psikologis. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari faktor organisasi.

4. Indikator Kinerja Guru

Pembelajaran sebagai wujud dari kinerja guru, maka semua kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan kemampuan

⁷Indrawati Yuliani, « Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang », *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol.04 No.07 (Juni 2006) h.4

peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi pembelajaran dengan penggunaan berbagai media dan teknologi pembelajaran yang memadai.⁸

Berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja guru, *Georgia Departement Of Education* telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG), alat penilaian ini menyoroti aspek utama kemampuan guru, yaitu:

- a. Rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
- b. Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)
- c. Penilaian Pembelajaran.⁹

Selain itu penilaian khususnya guru harus dilaksanakan untuk memantau perkembangan profesionalisme guru untuk mempermudah meningkatkannya.¹⁰

Mulyasa mengemukakan bahwa penilaian tenaga kependidikan biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.¹¹

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa dalam menjelaskan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses

⁸Mishan, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, Vol. 1 No. 2 (2014), artikel 2.h.5.

⁹Rusman, *Model-Model Pembelajaran* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Cet. Ke-5 h.75.

¹⁰Akhmad Sudrajat, *manajemen Kinerja Guru* (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/29/manajemenkinerjaguru/> diakses tanggal 23 Januari 2018).

¹¹Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h.136.

pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Pada pasal 35 menjelaskan bahwa beban tugas guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.¹²

Selanjutnya, dimensi penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap empat kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:¹³

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/ konsep yang ada dalam silabus terdiri dari: (a) Identitas Silabus, (b) Standar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi Dasar (KD), (d) Materi Pembelajaran, (e) Kegiatan Pembelajaran, (f) Indikator, (g) Alokasi Waktu, (h) Sumber Pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen: (a) Identitas RPP, (b) Standar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi Dasar (KD), (d) Indikator, (e) Tujuan Pembelajaran, (f) Materi Pembelajaran, (g) Metode Pembelajaran, (h) langkah-langkah kegiatan, (i) Sumber Pelajaran, (j) Penilaian.

¹²Depdiknas, *Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: Dikdasmen, 2005), h.10

¹³Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru (Ed.2)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.75-80.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan yang meliputi:

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memimpin kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Menurut Hamalik yang dikutip oleh Azhar Arsyad mengemukakan bahwa pemakaian media pembelajaran dalam proses belajar mengajar dapat membangkitkan motivasi dan rangsangan kegiatan belajar mengajar dan bahkan membawa pengaruh-pengaruh psikologi terhadap siswa.¹⁴

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

¹⁴ Azhar Arsyad, *Media Pembelajaran* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.15.

Dalam kenyataannya di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.¹⁵

Karena siswa memiliki ~~inter~~er yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara

¹⁵Ekawarna, *Pnelitian Tindakan Kelas* (Jakarta: Gaung Press/ Referensi, 2013), h.34.

evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Kemampuan guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes yang banyak digunakan guru adalah ragam benar/ salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

4) Hubungan Antar Pribadi

Perencanaan pengajaran yang kemudian diwujudkan dalam pelaksanaan pengajaran memerlukan dukungan suasana belajar mengajar yang baik. Untuk itu guru harus menciptakan suasana yang mendukung sehingga apa-apa yang akan dikomunikasikan dapat dimengerti dan dipahami siswa. Hubungan antar pribadi dalam proses belajar mengajar penting artinya, mengingat komunikasi yang lancar, suasana yang baik, dan keadaan yang kondusif akan memperlancar siswa dalam menangkap dan menyerap materi pembelajaran.

Semua kegiatan yang dilakukan di sekolah dilakukan dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, sehingga guru menjadi penentu utama dalam proses pencapaian itu melalui pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi perhatian penting dan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya program yang dijalankan dalam rangka meningkatkan prestasi belajar peserta didik bagi peningkatan kualitas lulusannya.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya

Berdasarkan asal usul katanya (etimologis), bentuk jamak dari budaya adalah kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta budaya yang merupakan bentuk jamak dari budi, yang artinya akal atau segala sesuatu yang berhubungan dengan akal pikiran manusia. Demikian juga dengan istilah yang arti yang sama, yaitu kultur berasal dari bahasa Latin, *colere* yang berarti mengerjakan atau mengolah. Jadi budaya atau kultur di sini dapat diartikan sebagai segala tindakan manusia untuk mengolah atau mengerjakan sesuatu.

Dalam Al Quran surat Al Qashash ayat 77 dijelaskan pula tentang nilai budaya yaitu sebagai berikut:¹⁶

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

¹⁶Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya Al-Jumanatul 'Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur*, (Bandung: CV Penerbit J-art, 2005) h. 394.

Artinya:

Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al Qashash: 77).

Menurut Vijay Sathe, budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat. Budaya adalah suatu kebiasaan yang diciptakan oleh organisasi, yang menjadi peraturan yang harus dijalankan dalam menjalankan aktivitas/ kegiatan sehari-hari. Menurut Louis Pondy, budaya dapat diartikan sebagai serangkaian pemahaman atau pengertian yang diberikan oleh sekelompok orang bagi dirinya sendiri.¹⁷

Dalam pandangan Jeff Cartwright, budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.¹⁸

Dari pendapat para pakar tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi kegenerasi yang menjadi peraturan yang harus dijalankan dalam menjalankan

¹⁷Kompri, *Manajemen Pendidikan Jilid 3* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.1-2.

¹⁸Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Ed. 2) (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.13.

suatu aktivitas/ kegiatan dan pengaruhnya dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

2. Pengertian Organisasi

Robbins mengemukakan bahwa suatu organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan.

Organisasi dapat dinyatakan pula sebagai sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama dalam suatu wahana yang terstruktur dan teratur untuk mencapai seperangkat tujuan. Di samping itu, organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri atas subsistem manusia, subsistem teknologi, subsistem administrasi, dan subsistem informasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi sebagai wahana untuk mencapai tujuan yang sama.¹⁹

Allah berfirman dalam Al-Quran yang berbunyi:²⁰

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَنٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Q.S As- Shaf: 4)

¹⁹Kompri. *Manajemen Pendidikan 3*. (Bandung: Alfabeta. 2015). h. 39.

²⁰Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya Al-Jumanatul 'Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur*, (Bandung: CV Penerbit J-art, 2005) h. 551 & 106.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ



Artinya:

“...dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.(Q.S.Al-Maidah:2)

Ayat di atas menjelaskan bahwa banyak sekali kandungan tentang pembentukan organisasi dan bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh. Hal ini memang sangat ditekankan oleh Rasulullah SAW pada masa berdakwah di Madinah. Dimana untuk mencapainya dibutuhkan kerjasama orang-orang yang ada di dalamnya dan mengetahui apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Jadi organisasi adalah sekumpulan orang dalam wahana terstruktur yang dikoordinasikan secara sadar dalam mencapai suatu tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu masalah lingkungan yang penting bagi manajer. Manajer harus paham bahwa budaya adalah suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik organisasi mereka akan berkinerja.²¹

“Menurut Mangkunegara dalam Umi W.Z, budaya organisasi adalah merupakan peraturan atau pandangan yang diyakini oleh karyawan dalam perusahaan, dimana terdapat aturan yang harus ditaati untuk kepentingan bersama.”²²

Menurut Stephen P. Robbins, *organizational culture, refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations* (budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.²³

Michael Amstrong mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola, sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang tidak mungkin dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan.²⁴

²¹Ricky W. Griffin, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2008), h.183.

²²Umi Wita Zahriyah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1 (Februari 2015), h.113.

²³Mishan, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, Vol. 1 No. 2 (2014), artikel 2, h.6.

²⁴Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/ Madrasah di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 66.

Menurut Wirawan, budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, filsafat dari organisasi yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diterapkan dalam perilaku organisasi para anggota organisasi.²⁵

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang berbeda dari organisasi lain, yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dibangun oleh para anggota organisasi dengan mengacu pada etika dan sistem nilai yang berkembang dalam organisasi, dan pemberian hak kepada anggota dan pimpinan, dan dipengaruhi oleh struktur yang berlaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi sering dipahami sebagai falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan.²⁶

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang digunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi

²⁵Wirawan, *Kepemimpinan:Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.68.

²⁶Kompri.*Manajemen Pendidikan 3*.(Bandung: Alfabeta, 2015), h.16.

sangat bervariasi. Hal ini menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Stephen P. Robbins dalam Wibowo mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu²⁷:

- a. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c. *Outcome orientation* (orientasi pada hasil), di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- d. *People orientation* (orientasi pada orang), di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- e. *Team orientation* (orientasi pada tim), di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasar tim daripada individual.
- f. *Aggressiveness* (agresivitas), di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
- g. *Stability* (stabilitas), di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga *status quo* sebagai lawan dari perkembangan.

²⁷Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Ed. 2) (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.33.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik-karakteristik budaya organisasi. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kretiner dan Angelo Kinici dalam Wibowo adalah²⁸:

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai sebagai produk baru. Identitas organaisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggotanya organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

²⁸Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Ed. 2) (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.45.

- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

6. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

a. budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

b. budaya pasif- defensif

Budaya pasif – defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

c. budaya agresif defensif

Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang menderminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan.²⁹

²⁹Nel Arianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14 No. 02 (Oktober 2014) ISSN 1693-7619, h.146.

C. Penelitian Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Penelitian Reva Eka Putri mahasiswi Universitas Negeri Padang yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang”. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang.³⁰
- 2 Penelitian oleh Dwiki Ananto Yudo mahasiswi yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0.835 pada variabel budaya organisasi dan 0.895 pada variabel gaya kepemimpinan.³¹

Adapun perbedaan antara penelitian kali ini dengan penelitian-penelitian di atas adalah tempat penelitian dan variabel terikat pada penelitian relevan pertama dan

³⁰Reva Eka Putri, ” Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.1 No.11 (Agustus 2015) h.21.

³¹Dwiki Ananto Yudo, “Hubungan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta”, *Modernisasi*, Vol.11 No 1 (Februari 2015)

jumlah variabel yang digunakan pada penelitian relevan yang kedua, serta hipotesis yang dipakai pun berbeda dengan penelitian relevan yang pertama.

D. Kerangka Berpikir

Kinerja guru berarti proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari luar guru (ekstrinsik). Faktor intrinsik terdiri dari faktor individu dan faktor psikologis. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari faktor organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor organisasi dimana di dalamnya terdapat unsur budaya organisasi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, termasuk di dalamnya adalah budaya organisasi. Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Resep utama budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya.

Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi.

Creemers dan Renolds dalam Ester Manik mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan mempunyai peranan dalam menciptakan realitas organisasi dan membentuk budaya organisasi. Produktivitas organisasi termasuk di dalamnya adalah kinerja guru akan bisa terwujud jika ditopang oleh budaya organisasi yang kuat dan iklim organisasi yang kondusif.³²

Berdasarkan penjelasan teoritis diatas maka yang menjadi variabel – variabel di dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja guru sebagai variabel dependen (variabel terikat). Sehingga kerangka pikir yang terbentuk adalah sebagai berikut:



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³³ Dikatakann sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

³²Ester Manik, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2 (Oktober 2011) 97-107

³³Sugiyono. *Op. Cit.*, h. 64

Berdasarkan uraian di atas penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H_0 : “Tidak terdapat Hubungan yang Positif dan Signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”.
- b. H_a : “Terdapat Hubungan yang Positif dan Signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”.

2. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).

- a. $H_0 = p = 0$: “Tidak terdapat Hubungan yang Positif dan Signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”.
- b. $H_a = p \neq 0$: “Terdapat Hubungan yang Positif dan Signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.¹ Adapun menurut Suharsimi Arikunto penelitian adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan, usaha-usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.²

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara *ilmiah* untuk mendapatkan *data* dengan *tujuan* dan *kegunaan* tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara, ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional, empiris, dan sistematis*. *Rasional* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris* berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis* artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.³

¹Cholid Narbuko. Abu Ahmadi. *Metodelogi Penelitian*. (Jakarta : Bumi AKSARA. 1997). h. 1

²*Ibid.*, h. 2.

³Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.2.

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan, dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan penelitian, seorang peneliti harus menyusun rancangan penelitian yang disesuaikan dengan jenis dan tujuan penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, yaitu tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data.

Penelitian Korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa variabel dengan satu atau beberapa variabel yang lain. penelitian korelasional kadang-kadang disebut juga dengan “*associational research*”. Dalam *associational research*, relasi hubungan di antara dua atau lebih variabel yang dipelajari tanpa mencoba mempengaruhi variabel-variabel tersebut.⁴

Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.⁵

⁴A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), h.64

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.313.

Tujuan penelitian kuantitatif sendiri adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.⁶

2. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek yang ada dalam wilayah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Staff dan Guru-guru MTs Negeri 1 Bandar Lampung yang berjumlah 74 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸ Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Penggunaan teknik ini didasarkan pada pertimbangan

⁶Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.80.

⁷*Ibid.*, h.81.

⁸Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002).

keterbatasan dana dan waktu yang dimiliki oleh penulis. Ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Dalam penelitian korelasional, jumlah sampel sebanyak 30 individu telah dipandang cukup besar. Maka dari jumlah populasi sebanyak 74 individu, penulis menetapkan sampel sebesar 30 subjek.

3. Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpul data atau teknik pengumpul data yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif, yaitu melalui angket, wawancara, dan dokumentasi.

a. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁹

Dalam hal ini penulis menyebar angket langsung ditujukan kepada guru-guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Diajukan untuk mengambil data sampel dari populasi.

⁹Sugiono, *Op.Cit.*, h.142.

b. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlahnya responden sedikit/ kecil.

Teknik pengumpulan data ini didasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut/

- 1) Subyek (responden) adalah orang yang paling tentang dirinya sendiri
- 2) Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- 3) Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan peneliti.

Wawancara dapat dilakukan secara *terstruktur* maupun *tidak terstruktur*, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara tidak terstruktur, di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Adapun yang menjadi subyek dalam

wawancara ini adalah Drs. Agus Widiyanto, M.Pd.I selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum.

c. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data-data mengenai informasi tentang sekolah yang menjadi tempat penelitian berupa profil sekolah, data guru, dan data-data pendukung lain demi keperluan penelitian.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas/ *independent variable/ predictor* dan variabel terikat/ *dependent variable/ kriterium*.

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel yang lain, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya.¹⁰ Variabel bebas terdiri dari budaya organisasi yang dipersepsikan oleh guru (X), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

¹⁰Febry Zakharia, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 3, Nomor 1, Juli 2014, h.42.

2. Definisi Operasional Variabel

Ada dua definisi operasional yang akan disampaikan yaitu definisi operasional variabel budaya organisasi (X) dan kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Bandar Lampung, sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang berbeda dari organisasi lain, yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Adapun indikator dari budaya organisasi meliputi: 1) inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), 2) perhatian pada hal detail (*attention to detail*), 3) orientasi pada hasil (*outcomes orientation*), 4) orientasi pada orang (*people orientation*), 5) orientasi pada tim (*team orientation*), 6) agresivitas (*aggressiveness*), 7) stabilitas (*stability*).

b. Kinerja Guru

kinerja guru adalah berarti proses dan hasil kerja yang dicapai oleh guru berdasarkan standar dan kriteria tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dengan indikator sebagai berikut: 1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, 3) evaluasi/ penilaian pembelajaran, 4) hubungan antar pribadi.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima *options* alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert* satu sampai empat yaitu:

Tabel 3.1 Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert

No	Nilai	Kriteria	Tanggapan
1	5	Sangat baik/ tinggi	Selalu
2	4	Baik/ tinggi	Sering
3	3	Cukup	Kadang-Kadang
4	2	Tidak baik/ rendah	Jarang
5	1	Sangat Tidak Baik/ Rendah	Tidak Pernah

C. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat pertama untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitas otomatis hasil penelitian menjadi valid dan reliabel. Karena dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen, sehingga penelitian harus bisa mengendalikan objek yang diteliti.¹¹

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹² Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas internal. Hal ini karena peneliti ingin mengetahui valid dan tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal setiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada.

Untuk menguji tingkat validitas instrumen pada penelitian ini digunakan rumus *korelasi product moment* dengan angka kasar (rx_y) yang dikemukakan oleh Pearson, karena datanya terdiri dari variabel X dan Y, sehingga untuk mengetahui indeks validitasnya dilakukan dengan mengkorelasikan dua variabel tersebut.

¹¹Sudewi Wulandari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran", *Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam* Vol 7, Nomor 1, 2017, h.5.

¹²Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.121.

Menurut peneliti rumus *korelasi product moment* dengan angka kasar (r_{xy}) tepat digunakan untuk menguji tingkat validitas angket pada penelitian ini. Rumus *korelasi product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi yang dicari
 $\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel x dan y
 $\sum x^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
 $\sum y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y
 $(\sum x)^2$: jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
 $(\sum y)^2$: Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan
 N : Jumlah responden

Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ dan dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan komputer program *SPSS 16*.

Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid.

2. Perhitungan Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, realibilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.¹³

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik scoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen (alpha cronbach)

n = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Instrumen dikatakan reliabel jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel dan sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel instrument dikatakan tidak reliabel atau nilai rhitung dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika rhitung $\geq 0,600$.

¹³ Suharsimi Arikunto, Op. Cit., h. 214

D. Teknik Analisis Data

Pada hakekatnya, tujuan analisis data adalah menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik karena memang salah satu fungsi statistik adalah menyederhanakan data. Di samping itu, statistik juga membandingkan hasil yang diperoleh dengan hasil yang terjadi secara kebetulan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji apakah hubungan yang diamati memang betul terjadi karena hubungan sistematis antara variabel-variabel yang diteliti.

Pemilihan metode analisis didasarkan pada tujuan penelitian dan skala yang dipergunakan. Dengan skala interval maka analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi.

Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear (garis lurus) atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

Uji linearitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik uji *SPSS 16.0*. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linier apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

2. Uji Hipotesis

Selanjutnya penggunaan analisis regresi (nilai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tergantung) seharusnya terlebih dahulu diketahui kuatnya hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian beberapa teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dan untuk membuktikan hipotesis antara

variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dilakukan pengujian hasil kuesioner dengan menggunakan *SPSS versi 16*.

Rumus Regresi Sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Guru)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kadar persentase besarnya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dapat digunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

r^2 = Korelasi

KP = Koefisien penentu

BAB 1V

PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN ANALISIS DATA

A. Profil MTs Negeri 1 Bandar Lampung

a. Sejarah

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengolah azas pendidikan yaitu dikenal dengan istilah “life long education” (pendidikan seumur hidup), baik dengan cara formal maupun non formal, atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu.

Dengan azas itulah kita mempunyai hak untuk memperoleh pendidikan terutama bagi bangsa Indonesia yang tentunya diukur dengan kemampuan masing-masing. Dimana pendidikan itu menjadi tanggung jawab keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sedangkan dalam pelaksanaan ketiga unsur tersebut perlu menjalin kerjasama demi suksesnya tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Mengingat selalu bertambahnya anak usia sekolah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula, terutama pendidikan agama tingkat Tsanawiyah (MTs) atau sederajat. Oleh karena itu pemerintah memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk bersama-sama berusaha dalam pengadaan sarana pendidikan dalam rangka turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Oleh karena itulah, pada tanggal 23 Februari 1967 atas inisiatif Kepala Inspeksi Agama Propinsi Lampung, yang pada saat itu dijabat oleh KH.A. Shobir, mengusulkan kepada Bapak Direktorat Pendidikan Agama di Jakarta, agar daerah Tingkat I Propinsi Lampung diizinkan untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah, sekurang-kurangnya di Kabupaten didirikan Madrasah Tsanawiyah negeri.

Sebagai tindak lanjut dari Kepala IPASA Propinsi Lampung sebagaimana tersebut diatas, maka berdasarkan penetapan Menteri Agama RI No.45/1967 diterbitkan instruksi kepada Kepala-kepala inspeksi pendidikan Agama Kabupaten/ Kotamadya Propinsi Lampung agar segera membentuk Panitia Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs.AIN). Dengan memperhatikan dan mengindahkan instruksi Kepala IPASA Lampung tersebut, Kepala inspeksi Pendidikan Agama Kotamadya Tanjungkarang-Telukbetung (pada waktu itu dijabat oleh Damiri Y Eff,BA) mengadakan rapat dinas dengan staf inspeksi Pendidikan Agama Kotamadya Tanjung Karang-Teluk Betung pada tgl 1 Maret 1968.

Rapat dinas tersebut telah mengambil Keputusan membentuk panitia Pendirian MTs.AIN Tanjungkarang, dengan komposisi dan personalia sebagai berikut:

Ketua : Ny. R.Fatimah Yasin

Sekretaris : Syaifulhak

Anggota : 1. Marzuki Kadir, BA

2. KH.Abdul Hadi

3. Nadirsyah

Dari hasil kerja Panitia, maka terkumpulah sebanyak 75 orang murid yang dibagi menjadi dua kelas, yaitu Kelas 1.A dan 1.B, dengan delapan orang tenaga guru dan administrasi, sedangkan tempat belajarnya numpang di PGAN 6 tahun Tanjungkarang di JL.KH.Ahmad Dahlan Pahoman Tanjungkarang (yang dikenal sebutan PGA lama) yaitu yang ditempati sekarang ini, namun sekarang telah menjadi milik sendiri.

Sejalan dengan perkembangan waktu, pada tanggal 15 November 2015 MTs Negeri 1 telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) yaitu memperoleh akreditasi dengan **peringkat B**. Dan berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 157 tahun 2014 MTs Negeri 1 Tanjungkarang berubah nama menjadi MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Semenjak berdirinya sampai sekarang, telah terjadi 17 kali pergantian Kepala Madrasah (pimpinan), dan yang menjabat atau menjadi pimpinan saat ini adalah Hikmat Tustary, S.Pd.¹

¹Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

b. Visi, Misi dan Tujuan

1) Visi

“Terwujudnya manusia cerdas, terampil, berprestasi, berwawasan IPTEK, dan berlandaskan IMTAQ INDIKATOR:

- a) Memiliki wawasan yang nyaman dan kondusif di lingkungan kerja Madrasah.
- b) Memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan sosial.
- c) Memiliki kemampuan dasar dan terampil dalam empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa Arab, bahasa Inggris dan bahasa Lampung).
- d) Memiliki prestasi pelajaran Sains, Matematika, Seni Budaya, Olahraga, dan Non Akademik.
- e) Memiliki prestasi UAMBN, UN, dan dapat diterima di sekolah favorit.
- f) Memiliki prestasi di bidang akhlak dan keagamaan.

2) Misi

- a) Menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang relevan.
- b) Menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, nyaman dan kondusif.
- c) Menumbuhkan semangat memperoleh prestasi akademik dan non akademik secara intensif.
- d) Menumbuhkan kecerdasan intelektual, emosional serta social dalam proses pembelajaran.

- e) Menciptakan dan menumbuhkan semangat dalam komunikasi dengan menggunakan empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa arab, bahasa Inggris dan bahasa Lampung).
- f) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- g) Menumbuhkan dan mendorong prestasi dalam penerapan ilmu pengetahuan, olah raga, seni dan teknologi.
- h) Melaksanakan bimbingan belajar secara intensif dalam menghadapi UAMBN dan UN.
- i) Memberikan bimbingan, informasi, motivasi dan apresiasi mengenai madrasah favorit.
- j) Menumbuh kembangkan pembiasaan sikap dan perilaku amaliah keagamaan Islam di Madrasah.

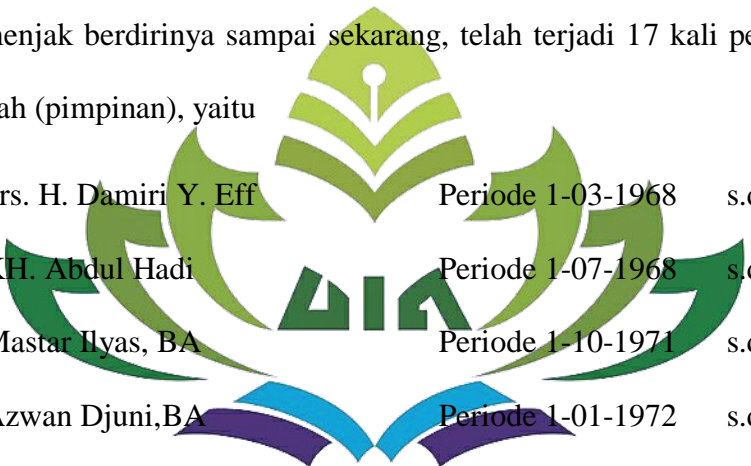
3) Tujuan

- a) Terealisasinya lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, aman, nyaman dan kondusif.
- b) Memiliki kecerdasan intelektual, emosional serta sosial.
- c) Memiliki kemampuan komunikasi dengan menggunakan empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa Arab, bahasa Inggris dan bahasa Lampung)
- d) Meningkatnya kinerja dan profesionalitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

- e) Meningkatnya prestasi kompetisi internal dan eksternal madrasah baik bidang akademik maupun non akademik.
- f) Meningkatnya nilai hasil UAMBN, UN dan presentasi diterima di Madrasah Favorit.
- g) Terealisasinya lulusan yang berakhlakul karimah.²

c. Kepala Madrasah

Semenjak berdirinya sampai sekarang, telah terjadi 17 kali pergantian Kepala Madrasah (pimpinan), yaitu



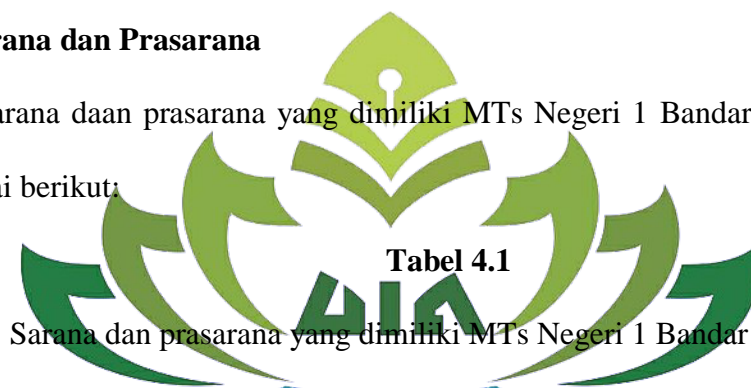
1) Drs. H. Damiri Y. Eff	Periode 1-03-1968	s.d	01-07-1968
2) KH. Abdul Hadi	Periode 1-07-1968	s.d	01-10-1971
3) Mastar Ilyas, BA	Periode 1-10-1971	s.d	31-12-1971
4) Azwan Djuni, BA	Periode 1-01-1972	s.d	01-04-1973
5) Syafaruddin, BA	Periode 1-04-1973	s.d	31-01-1974
6) Salim. SK	Periode 1-02-1974	s.d	01-01-1977
7) Drs. Umar Choli	Periode 1-01-1977	s.d	31-01-1984
8) Kinami, BA	Periode 1-02-1984	s.d	31-10-1985
9) Machrudi Umar, BA	Periode 1-11-1985	s.d	31-10-1987
10) Drs. Khusairi	Periode 1-11-1987	s.d	31-10-1989
11) Drs. M. Najmi	Periode 1-11-1989	s.d	01-12-1995

²Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

12)Drs. Sartio	Periode 1-12-1995	s.d	01-12-2001
13)Drs. Sukandi	Periode 1-12-2001	s.d	30-09-2004
14)Dra. Hj.Dahlana Ibrahim, M.Ag	Periode 1-10-2004	s.d	29-12-2012
15)Dr. H. Erjati Abas, M.Ag	Periode 29-12-2012	s.d	03-02-2016
16)Drs.Akhyarulloh, MM	Periode 04-02-2016	s.d	13-08-2017
17)Hikmat Tutasry, S. Pd	Periode 14-08-2017	s.d	Sekarang

d. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Negeri 1 Bandar Lampung adalah sebagai berikut:



Tabel 4.1

Sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

NO	KEADAAN/ FASILITAS	JUMLAH	
1	Ruang Kepala Madrasah	1	Ruang
2	Ruang Kelas	29	Kelas
3	Ruang Kantor	2	Ruang
4	Ruang Multimedia	-	Ruang
5	Ruang BK/BP	1	Ruang
6	Ruang Guru	1	Ruang
7	Ruang OSIS	1	Ruang
8	Ruang Pramuka	1	Ruang
9	Ruang Lab IPA	1	Ruang

NO	KEADAAN/ FASILITAS	JUMLAH
	Ruang Pengembangan kurikulum	- Ruang
10	Ruang PPKN / Sejarah	- Ruang
11	Ruang Bahasa	- Ruang
12	Ruang Ketrampilan	- Ruang
13	Ruang Kesenian	1 Ruang
14	Ruang UKS	1 Ruang
15	Ruang Komputer/CBT	1 Ruang
16	Ruang Alat Olahraga	- Ruang
17	Ruang Alat Drum Band	1 Ruang
18	Ruang Gudang	1 Ruang
19	Ruang Perpustakaan	1 Ruang
20	Ruang Aula	1 Ruang
21	Ruang Musholla	1 Ruang
22	Warung OSIS	1 Ruang
23	WC Guru dan Pegawai	5 Ruang
24	WC Siswa	10 Ruang

Sumber: Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

e. Pendidik

Hingga saat ini MTs Negeri 1 Bandar Lampung memiliki 74 guru. Gambaran keberadaan guru dengan berbagai distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Pendidik yang berada MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilihat dari jenis kelamin.

NO	JENIS KELAMIN	JML
1	Laki – laki	14
2	Perempuan	60
	Jumlah	74

Sumber: Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

2) Latar Belakang Pendidikan

Table 4.3

Pendidik yang berada di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilihat dari latar belakang pendidikannya.

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JML
1	PGSLTP	-
2	SLTA	-
3	D1	-
4	D2	-
5	D3	-
6	S1	64
7	S2	9
8	S3	1
	Jumlah	74

Sumber: Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

3) Status Kepegawaian

Table 4.4

Pendidik yang berada di MTs N 1 Bandar Lampung dilihat dari status Kepegawaian.

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	JML
1	PNS	58
2	CPNS	-
3	Honorer/GB PNS	16
	Jumlah	74


Sumber: Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

4) Distribusi Guru Berdasarkan Mata Pelajaran

Table 4.5

Pendidik yang berada di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilihat dari mata pelajaran yang diajarkan.

NO	MATA PELAJARAN YANG DIAJARKAN	JUMLAH GURU
1	Qur'an Hadits	2
2	Aqidah Akhlak	3
3	Fiqih	6
4	Bahasa Arab	5
5	SKI (Sejarah Kebudayaan Islam)	3



6	PPKn	2
7	Bahasa Indonesia	7
8	Bahasa Inggris	9
9	Matematika	9
10	IPA	7
11	IPS	8
12	Keterampilan/Seni Budaya	3
13	Olahraga dan Kesehatan	3
14	Bahasa Lampung	3
15	BK	2
16	BPI/Tahfidzul Qur'an	4
17	Tinkom	1
Jumlah		74

Sumber: Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

5) Peserta Didik

Tabel 4.6

Data Siswa Kelas VII MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran. 2017/2018

KELAS		L	P	JML	WALI KELAS
VII	A*	15	21	36	Muhaimin Muhammad, S.Ag, MA
	B*	15	21	36	Hamidah Fuadi, S.Pd., M. MPd
	C	18	18	36	Tunah, SE
	D	19	18	37	Dra. Yeny Diahastaty
	E	19	17	36	Dahliyah, S.Ag

	F	19	16	35	Rosmiati, S.Ag
	G	19	16	35	Septi Andriati, S.Ag
	H	20	16	36	Liza Alentrisni Hadan, S.Pd
	KK	40	0	40	Dra. Erni Puspitasari
JUMLAH		184	143	327	

Sumber: Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

Tabel 4.7

Data Siswa Kelas VIII MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran. 2017/2018

	KELAS	L	P	JML	WALI KELAS
VIII	A*	8	29	37	Dra. Tri Asih Pratiwi I.
	B	15	21	36	YR. Widiyati, S.Pd
	C	15	21	36	Desi Herawati, S.Pd
	D	16	20	36	Irta Rizka, S.Ag
	E	20	16	36	Laskmi Holifah, S.Pd
	F	14	23	37	Ida Deswarni, S.Pd
	G	15	21	36	Sri Lestari Nurhayati, S.Pd
	H	20	17	37	Astimala, S.Ag
	KK	35	0	35	Dian Syafarina, S. Pd
JUMLAH		158	168	326	

Sumber: Dokumentasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

Tabel 4.8
Data Siswa Kelas VIII MTs Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran. 2017/2018

KELAS		L	P	JML	WALI KELAS
IX	A*	17	20	37	Dra. Hj. Noverita
	B	22	14	36	Dra. Hj. Lasmina
	C	14	21	35	Anita Matlian, S.Pd
	D	17	19	36	Heny Herawati, S.Pd
	E	19	18	37	Susi Anita, S.Pd
	F	17	19	36	Heny Kusniawati, S.Pd
	G	15	23	38	Jusmaidar, S.Pd
	H	23	15	38	Rafiqs Sari, S.Pd
	KK	29	0	29	Dra. Hj. Emi Lestari
JUMLAH		173	149	322	
JUMLAH		L	P	JML	
TOTAL		515	460	975	

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas internal. Uji validitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistik menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS 16.0. Untuk mencapai validitas ini, instrumen penelitian diujicobakan pada 20 orang guru di luar sampel penelitian. Untuk menetapkan apakah suatu item instrumen valid atau tidak dengan jalan

mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap butir instrument (item) dengan skor keseluruhan (total).

Diketahui bahwa angket variabel Budaya Organisasi (X) terdiri dari 40 pernyataan, dan variabel Kinerja Guru (Y) terdiri dari 40 pernyataan. Setelah diujicobakan kepada 20 guru di luar sampel penelitian, diperoleh hasil angket variabel Budaya Organisasi (X) terdiri dari 40 pernyataan dan 10 pernyataan yang gugur, serta variabel Kinerja Guru (Y) terdiri dari 40 pernyataan dan 8 pernyataan yang gugur.

Hasil uji coba validitas instrument secara lengkap terlampir, sedangkan rangkuman hasil uji coba validitas instrumen dengan komputer program SPSS 16.0 untuk masing-masing variable penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Budaya Organisasi

Butir Instrumen	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0.468	0.666	VALID
2	0.468	0.077	TIDAK VALID
3	0.468	0.524	VALID
4	0.468	0.568	VALID
5	0.468	0.581	VALID
6	0.468	0.378	TIDAK VALID
7	0.468	0.648	VALID
8	0.468	0.647	VALID
9	0.468	0.822	VALID
10	0.468	0.515	VALID
11	0.468	0.689	VALID
12	0.468	0.670	VALID
13	0.468	0.452	TIDAK VALID
14	0.468	0.521	VALID

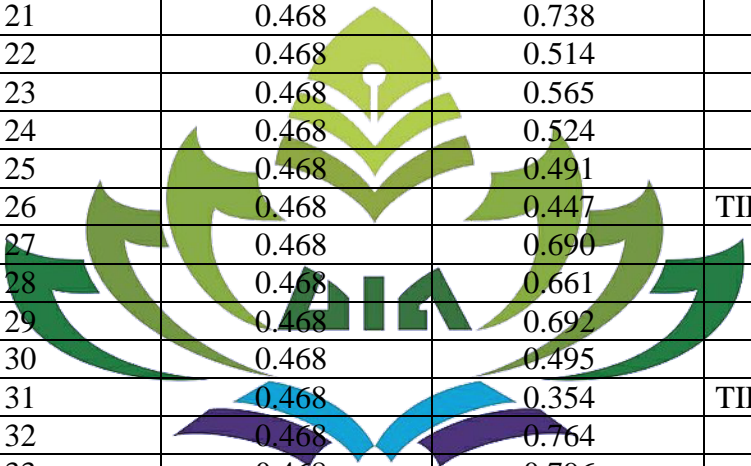
15	0.468	0.413	TIDAK VALID
16	0.468	0.572	VALID
17	0.468	0.498	VALID
18	0.468	0.089	TIDAK VALID
19	0.468	0.626	VALID
20	0.468	0.580	VALID
21	0.468	0.549	VALID
22	0.468	0.554	VALID
23	0.468	0.557	VALID
24	0.468	0.586	VALID
25	0.468	0.580	VALID
26	0.468	0.535	VALID
27	0.468	0.554	VALID
28	0.468	0.285	TIDAK VALID
29	0.468	0.254	TIDAK VALID
30	0.468	0.573	VALID
31	0.468	0.675	VALID
32	0.468	0.657	VALID
33	0.468	0.401	TIDAK VALID
34	0.468	0.468	VALID
35	0.468	0.526	VALID
36	0.468	0.523	VALID
37	0.468	0.586	VALID
38	0.468	0.234	TIDAK VALID
39	0.468	0.446	TIDAK VALID
40	0.468	0.582	VALID

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0

Tabel 4.10

Hasil Uji Coba Validitas Angket Variabel Kinerja Guru

Butir Instrumen	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0.468	0.829	VALID
2	0.468	0.611	VALID
3	0.468	0.543	VALID
4	0.468	0.705	VALID
5	0.468	0.364	TIDAK VALID
6	0.468	0.554	VALID
7	0.468	0.523	VALID



8	0.468	0.177	TIDAK VALID
9	0.468	0.623	VALID
10	0.468	0.355	TIDAK VALID
11	0.468	0.534	VALID
12	0.468	0.745	VALID
13	0.468	0.660	VALID
14	0.468	0.323	TIDAK VALID
15	0.468	0.564	VALID
16	0.468	0.690	VALID
17	0.468	0.452	TIDAK VALID
18	0.468	0.245	TIDAK VALID
19	0.468	0.613	VALID
20	0.468	0.818	VALID
21	0.468	0.738	VALID
22	0.468	0.514	VALID
23	0.468	0.565	VALID
24	0.468	0.524	VALID
25	0.468	0.491	VALID
26	0.468	0.447	TIDAK VALID
27	0.468	0.690	VALID
28	0.468	0.661	VALID
29	0.468	0.692	VALID
30	0.468	0.495	VALID
31	0.468	0.354	TIDAK VALID
32	0.468	0.764	VALID
33	0.468	0.796	VALID
34	0.468	0.490	VALID
35	0.468	0.661	VALID
36	0.468	0.475	VALID
37	0.468	0.597	VALID
38	0.468	0.535	VALID
39	0.468	0.718	VALID
40	0.468	0.485	VALID

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

Tabel 4.11

Rangkuman Hasil Uji Coba Validitas Angket Penelitian

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item	Tidak Valid	Valid
1	Budaya Organisasi	40	Item soal yang gugur: 2, 6,13, 15, 18, 28, 29, 33, 38, 39	30
2	Kinerja Guru	40	Item soal yang gugur: 5, 8, 10, 14, 17,18, 26, 31	32

Setelah melakukan uji coba instrument angket berupa uji validitas dan reliabilitas, maka dilanjutkan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas perubahan. Adapun hasil uji validitas angket perubahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Angket Perubahan Variabel Budaya Organisasi

Butir Instrumen	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0.374	0.655	VALID
2	0.374	0.606	VALID
3	0.374	0.656	VALID
4	0.374	0.613	VALID
5	0.374	0.543	VALID
6	0.374	0.661	VALID
7	0.374	0.800	VALID
8	0.374	0.774	VALID
9	0.374	0.745	VALID
10	0.374	0.768	VALID
11	0.374	0.570	VALID
12	0.374	0.705	VALID
13	0.374	0.575	VALID

14	0.374	0.595	VALID
15	0.374	0.766	VALID
16	0.374	0.738	VALID
17	0.374	0.714	VALID
18	0.374	0.719	VALID
19	0.374	0.705	VALID
20	0.374	0.652	VALID
21	0.374	0.645	VALID
22	0.374	0.781	VALID
23	0.374	0.755	VALID
24	0.374	0.702	VALID
25	0.374	0.677	VALID
26	0.374	0.684	VALID
27	0.374	0.525	VALID
28	0.374	0.712	VALID
29	0.374	0.717	VALID
30	0.374	0.740	VALID

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Angket Perubahan Variabel Kinerja Guru

Butir Instrumen	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0.374	0.595	VALID
2	0.374	0.503	VALID
3	0.374	0.422	VALID
4	0.374	0.595	VALID
5	0.374	0.627	VALID
6	0.374	0.568	VALID
7	0.374	0.631	VALID
8	0.374	0.799	VALID
9	0.374	0.673	VALID
10	0.374	0.662	VALID
11	0.374	0.542	VALID
12	0.374	0.667	VALID
13	0.374	0.604	VALID
14	0.374	0.843	VALID
15	0.374	0.601	VALID
16	0.374	0.631	VALID

17	0.374	0.792	VALID
18	0.374	0.689	VALID
19	0.374	0.582	VALID
20	0.374	0.696	VALID
21	0.374	0.779	VALID
22	0.374	0.886	VALID
23	0.374	0.552	VALID
24	0.374	0.695	VALID
25	0.374	0.835	VALID
26	0.374	0.750	VALID
27	0.374	0.586	VALID
28	0.374	0.588	VALID
29	0.374	0.511	VALID
30	0.374	0.572	VALID
31	0.374	0.614	VALID
32	0.374	0.662	VALID

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

Dalam uji validitas ini, kriteria yang digunakan adalah jika r hitung $> r$ tabel, maka soal tersebut valid dan sebaliknya. Dari hasil uji validitas di atas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.374. Maka, dengan demikian semua item pertanyaan tentang Budaya Organisasi dan Kinerja Guru sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel berarti suatu indeks yang menunjukkan kepercayaan atau dapat diandalkan. Suatu item variable dikatakan reliable jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$.

Uji reliabilitas menggunakan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa angket budaya organisasi dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 4.14

Rangkuman Hasil Uji Coba Reliabilitas Angket Penelitian

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item	Koefisien Korelasi Hasil Analisis	Keterangan
1	Budaya Organisasi	40	0.929	Reliabel
2	Kinerja Guru	40	0.943	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas sebagaimana tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sehingga telah memenuhi syarat sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi dan kinerja guru.

a. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Tabel 4.15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	30

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

b. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Tabel 4.16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	32

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

Instrumen dikatakan reliabel jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} instrument dikatakan tidak reliabel atau nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq 0,600$.

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat dinilai *alpha* Budaya Organisasi (X) sebesar 0.960 dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.955, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* > 0.60 . Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

3. Uji Normalitas

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorof Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40015088
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.040
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.433
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.992 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data budaya organisasi (X) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Diperoleh hasil perhitungan uji Linearitas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *SPSS 16.0* sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2816.367	15	187.758	9.444	.000
Budaya Organisasi		Linearity	2564.451	1	2564.451	128.990	.000
		Deviation from Linearity	251.915	14	17.994	.905	.573
	Within Groups		278.333	14	19.881		
	Total		3094.700	29			

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan ($0.573 > 0.05$), artinya terdapat hubungan linear antara budaya organisasi (X) dan kinerja guru (Y).

5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara dua variabel dan analisis regresi sederhana untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel.

b. Analisis Korelasi (*Product Moment*)

Berikut ini hasil perhitungan uji korelasi dengan bantuan program SPSS 16.0 menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:



Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Guru
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi X dan Y sebesar 0.910.. kemudian nilai koefisien sebesar 0.910 dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan $N=30$

dan taraf signifikansi 5%. Harga r_{tabel} diperoleh sebesar 0,361, sehingga nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0.910 > 0.361$).

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berbunyi: “Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung” **ditolak**. Sebaliknya, H_a yang berbunyi “ Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs negeri 1 Bandar Lampung” **diterima**.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono sebagai berikut:

Tabel 4.20
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0.910$, berarti hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung adalah **sangat kuat**.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan (antara budaya organisasi dengan kinerja guru) itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 74 orang, maka perlu diuji signifikansinya (uji t) dengan analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.235	10.245		2.658	.013
Budaya Organisasi	.885	.076	.910	11.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan Program *SPSS 16.0*

Berdasarkan *Output Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0.885 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X) berhubungan positif dengan Kinerja Guru (Y). berhubungan positif dapat diartikan, bahwa semakin meningkat Budaya Organisasi maka akan meningkat pula Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi (X) diuji signifikansinya.

Hipotesis (dugaan) dalam uji t adalah:

- 1) H_0 = Budaya Organisasi (X) tidak berhubungan signifikan dengan kinerja guru (Y)
- 2) H_1 = Budaya Organisasi (X) berhubungan signifikan dengan kinerja guru (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t:

- 1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil analisis regresi pada **tabel 4.21** diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11.637 dan t_{tabel} sebesar 2.048 (diperoleh dari $t_{tabel} = \alpha/2; n-k-1$) dengan $11.637 > 2.048$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya “Budaya Organisasi (X) berhubungan signifikan dengan Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya dapat digambarkan bentuk hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru dalam bentuk persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$ adalah:

a = angka konstan sebesar 27.235, mempunyai arti jika tidak ada Budaya Organisasi (X) maka nilai konsisten Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 27.235. Sedangkan b = angka koefisien regresi sebesar 0.885, mempunyai arti bahwa

setiap penambahan 1% tingkat Budaya Organisasi (X), maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0.885. dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin meningkat. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 27.235 + 0.885X$.

c. Koefesien Determinasi

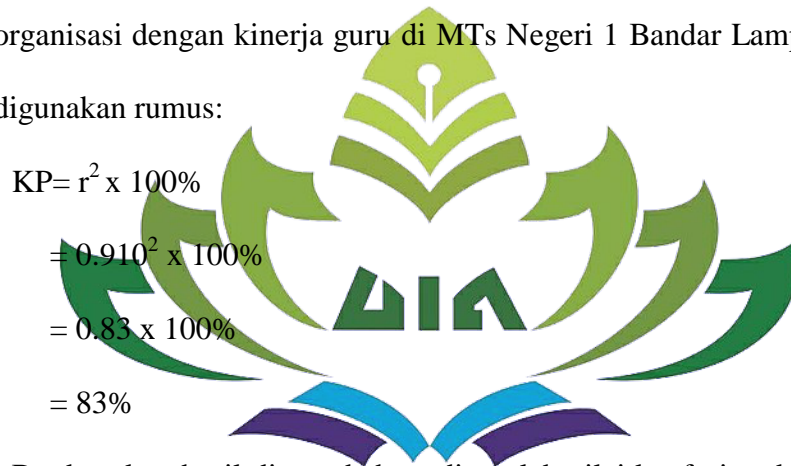
Selanjutnya untuk melihat kadar persentase besar hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung, maka dapat digunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$= 0.910^2 \times 100\%$$

$$= 0.83 \times 100\%$$

$$= 83\%$$



Berdasarkan hasil di atas bahwa diperoleh nilai koefesien determinasi sebesar 83%. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi pengaruh variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja guru) adalah 83%. Sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kepuasan, motivasi, efikasi dan lain-lainya.

6. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Kinerja guru berarti proses dan hasil kerja yang dicapai oleh guru berdasarkan standar dan kriteria tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru.

Budaya adalah suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik organisasi akan berkinerja. Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya organisasi hanya akan mempunyai arti apabila diikuti oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Sebelumnya, penulis telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan dipakai untuk mengumpulkan data penelitian. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiono menyebutkan instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Berdasarkan data uji coba, diketahui variabel budaya organisasi terdiri atas 7 indikator dengan 40 butir instrumen. Uji coba ini dilakukan dengan melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba tersebut terdapat 30 butir yang dinyatakan

valid dan 10 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 2, 6, 13, 15, 18, 28, 29, 33, 38, dan 39. Dengan demikian butir instrumen variabel budaya organisasi yang digunakan untuk penelitian sebanyak 30 dan untuk butir instrumen yang tidak valid tidak dipakai untuk penelitian.

Sedangkan variabel kinerja guru terdiri dari 4 indikator dengan 40 butir instrumen. Berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan dengan melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba tersebut terdapat 32 butir yang dinyatakan valid dan 8 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} yang lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor 5, 8, 10, 14, 17, 18, 26, dan 31. Dengan demikian butir instrumen variabel kinerja guru yang digunakan untuk penelitian sebanyak 32 butir dan untuk butir instrumen yang tidak valid tidak dipakai untuk penelitian.

Adapun uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen angket budaya organisasi dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel, dengan hasil untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.929 dan untuk variabel kinerja guru sebesar 0.943. Dengan demikian, dari hasil analisis uji coba validitas dan reliabilitas pada instrumen Budaya Organisasi dan Kinerja Guru, semua butir pertanyaan yang telah diujikan kepada responden (guru) serta telah dinyatakan valid dan reliabel dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Analisis hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja

guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.910 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0.361. Selain itu, dapat pula ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{\text{hitung}} = 11.637$ lebih besar daripada nilai t_{tabel} dengan alpha 0.05 (5%) sebesar 2.048. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Dengan hasil yang didapatkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja guru.

Sumbangan efektif diperoleh dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 83%. Maka dapat diartikan bahwa kinerja guru MTs Negeri 1 Bandar Lampung 83% ditentukan oleh budaya organisasi yang dimiliki oleh guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dan 17% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru atau pendidik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan statistik yang diperoleh penulis tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Adapun persentase besarnya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung adalah sebesar 83%, dan sisanya sebesar 17% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kepuasan, motivasi, efikasi dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Budaya organisasi sebaiknya harus lebih dipahami oleh setiap warga sekolah, terlebih oleh para guru sehingga dapat menjalankannya dengan baik dan penuh kesadaran betapa pentingnya budaya organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan seorang guru sebagai tenaga pendidik. Dalam menciptakan budaya organisasi yang baik, diharapkan para guru dapat mengikuti peraturan yang

berlaku di sekolah dan lebih bekerja sama di lingkungan sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dalam meningkatkan profesionalitas sebagai tenaga pengajar, para guru sebaiknya membahas kembali soal-soal yang telah diujikan sebagai evaluasi lanjutan dari keberhasilan materi pelajaran yang telah disampaikan karena tidak semua murid bisa mendapatkan nilai yang memuaskan, serta guru diharapkan dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan para murid untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dalam proses pembelajaran.

2. Bagi sekolah

Kepala sekolah sebaiknya dapat menjadi pemimpin “*culture leader*” adalah pemimpin yang memberi contoh dan mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan dalam mengerjakan tugas. Itu dapat dilakukan dengan memberikan arahan, memotivasi para guru untuk meningkatkan hubungan sosial sesama rekan kerja. Dalam peningkatan kinerja para guru, kepala sekolah hendaknya Memberikan *reward* atas prestasi yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014).
- Asep Hermawan. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT. Buku Kita, 2008).
- Azhar Arsyad. *Media Pembelajaran* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005).
- Cholid Narbuko. Abu Ahmadi. *Metodelogi Penelitian*. (Jakarta: Bumi AKSARA. 1997).
- Depdiknas. *Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: Dikdasmen. 2005).
- Ekawarna. *Penelitian Tindakan Kelas* (Jakarta: Gaung Press/ Referensi. 2013).
- E. Mulyasa. *manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2002).
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2004).
- Imam Machali & Ara Hidayat. *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/ Madrasah di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2016).
- Kompri. *Manajemen Pendidikan Jilid 3* (Bandung: Alfabeta. 2015).
- Ricky W. Griffin. *Manajemen Jilid 1* (Jakarta: Erlangga. 2004).
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran* (Cet. Ke-5). (Jakarta: Rajawali Pers. 2014).
- Soetjipto. Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta. 2011).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta. 2014).
- Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002).

- Taufiq Amir. *Perilaku Organisasi* (Ed.1) (Jakarta: Kencana. 2017).
- Tim dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta. 2011).
- Veithzal Rivai. Syilviana Murni. *Education Management* (Jakarta: Rajawali Pers. 2009).
- Wibowo. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Ed. 2) (Jakarta: Rajawali Pers. 2016).
- Wirawan. *Kepemimpinan:Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers. 2013).
- Akhmad Sudrajat. *manajemen Kinerja Guru* (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/29/manajemenkinerjaguru/> diakses tanggal 23 Januari 2018).
- Amirudin. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 (2017).
- Ester Manik, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2 (Oktober 2011) 97-107
- Hendriansyah Dahlan, *Pengetian Kinerja Guru* ([http:// hendriansyahdiamond.blogspot.co.id/2012/01/pengertian-kinerja-guru/](http://hendriansyahdiamond.blogspot.co.id/2012/01/pengertian-kinerja-guru/) diakses tanggal 19 April 2018).
- Departemen Agama RI. *Alquran dan Terjemahannya Al-Jumanatul ‘Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur* (Bandung: CV Penerbit J-art, 2005).
- Elsa Volva Sari. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta”. (Tugas Akhir Program Ahli Madya Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).
- Febry Zakharia. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 3, Nomor 1. Juli 2014.
- Ilmiah Manajemen” (On-Line), tersedia di: [http:// ilmiahmanajemen.blogspot.co.id/2008/05/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap_18.html](http://ilmiahmanajemen.blogspot.co.id/2008/05/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap_18.html) 5 Oktober 2017).
- Indrawati Yuliani. «Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Gurumatematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah

Menengah Atas Kota Palembang », *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 04 No.07 (Juni 2006).

Mishan. “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. Vol. 1 No. 2 (2014). artikel 2.

Nel Arianty. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14 No. 02 (Oktober 2014) ISSN 1693-7619, h.146.

Nasution, Sri Purwanti. “Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru”. *Idarah: Jurnal Kpendidikan Islam*. Vol. 6 No. 1 (2016).

Sudewi Wulandari. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran”. *Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam* Vol 7. Nomor 1 (2017).

Sukring. “Pendidik dalam Pengembangan Kecerdasan Peserta Didik”, *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, Vol.1 No.1 (Juni 2016).

Umi Wita Zahriyah. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1 (Februari 2015).

Uuno20th2003tgsisdiknas.pdf, Diakses tanggal 19 Oktober 2016.

